

## 順法闘争について

林, 迪広  
九州大学法学部 : 教授

<https://doi.org/10.15017/1338>

---

出版情報 : 法政研究. 25 (2/4), pp.25-38, 1959-03-05. 九州大学法政学会  
バージョン :  
権利関係 :

# 順法闘争について

林 迪 広

はしがき

- 一 順法闘争の実態とその型態
- 二 順法闘争の法的評価
- 三 公労法一七条と順法闘争

はしがき

順法闘争は、わが国に特有の労使関係、ならびに、争議行為の制限禁止に関する労働諸法規に、その発生の原因をもとめることができよう。そして公共企業体等の組合を中心として、一般企業の労働組合にも行われる順法闘争の頻度は、ここ当分の間はとも減少をするような傾向は認められない。かえってこの闘争型態は、今後も相当期間にわたって日本の労働運動の戦術のなかで重要な位置を占めてゆくものではないか、というふうに予想される。ところで順法闘争といわれるものも、実際には、労働基準法関係法令、その他の安全保安諸法規の順守による闘争型態をはじめとして、一斉休暇闘争、定時出勤退庁戦術、時間外労働の拒否闘争等々のかたちで行われるものであって、いわゆる順法闘争といわれるのは、これら各個具体的な闘争型態の総称であるから、その労働法上の諸問題の検討においては、終局的には各具体行為をそれぞれの関係諸法規にてらして判断することになるのは明らかである。しかしここで

考察しようとするのは、順法闘争といわれる闘争の性格なり、型態なりに着目して、いわば総論的にそれが争議法上に占める地位を明らかにし、かつまた、順法闘争を契機として逆に争議行為の法的性格を反省してみようというのが目的である。

### 一、順法闘争の実態とその型態

順法闘争は、特殊、日本的な性格をもった闘争型態である。欧米諸国の労働争議においてこれと同様の闘争型態がまったくないとはいえないであろうが、労働者の権利意識と結びついたかたちで捉えられず、サボタージュの一種として考えられているようである。そこでわが国において順法闘争が広い場面において行われるようになった背景をあきらかにし、また順法闘争といわれる闘争の型態が現実にはどのようなものであるかを把握しておく必要がある。

順法闘争が、わが国に特有の闘争戦術として生みだされるようになった原因は、大別して二つ挙げられる。その第一は、基本的な契機をなすものであって、労使関係の非合理的性格である。すなわち戦後労働団体立法の保障のもとに自主的労働運動の進展はいちじるしいものがあるけれども、職場の日常における労使関係においてはなお根深く職制による身分的支配の体制が温存され、非合理的な従属関係が拭色されるまでに至っていない。この関係のうえに、他方労働基準法およびその附属法令、その他諸法規は平常の業務の運営において完全に順守されることがすくないのが現状である。さらにこれらの国家諸法規の順守のみならず、自主的法規範たる労働協約、就業規則においても、職場における日常的な業務遂行の過程においてはしばしば違反なしとしない。これらの、自主的法規範を含む労働関係諸法規、なかんずく労働者の労働条件およびその健康安全を直接的に規制する保護法規の広汎な不順守が現実存在することが、労働者および労働関係に与える影響についてさらに二つの相矛盾する様相を生みだす。その前者は、平

常の業務の運営の過程における労働諸法規の不順守は、労働者側のぎせいにおいて行われるものであるから労働者はそのことに対して相当の不満はもつものの、これを日常的に労働者個人として、また労働者集団として直接的に是正しようまでの条件が整っていないことである。つまり日常の職場における非合理的労使関係のゆえに、労働諸法規違反の事実をその時その場で改善させるだけの力量をもつに至らず、また国家法規であれ自主的規範であれ、その違反を労働者に対する権利侵害として強く意識する条件も成熟していないといえよう。このような平常の業務遂行過程で使用者の諸法規不順守を不満としながらも、直接的に是正させられなかった事情が、他方において賃金問題や人員整理問題で争議状態が発生した際に、強く作用して本来の争議目的達成の過程で、平常の労働関係に対する不満、労働諸法規不順守に対する反撥が団体行動のなかで具体的なかたちをとってあらわれるようになる。すなわちわが国の争議行為の行われる場合、その根底に日常労使関係における労働諸法規不順守に対する不満が一般的にみられ、労働争議はそのために本来それとは独立して日常的に是正せらるべき順法闘争とからみあいながら行われることになる。もちろんこのことはすべての争議行為に順法闘争が随伴するという意味ではなく、争議行為の目的達成のために順法闘争が採用されるのは、争議の際の組合内部の種々の事情によるもの、およびつぎにあげる争議制限諸法規によるものなどの原因が考えられるが、いずれにしろわが国の争議行為のなかに順法闘争を生み出す契機は十分に存するのである。

順法闘争が、特有の争議型態として広く問題になる第二の原因は、より直接的なものであって、それは公労法、地公労法、国家公務員法、地方公務員法に規定される争議行為禁止規定である。すでに述べた第一の原因はわが国労使関係に普遍的なものではあるが、実際には主として一般民間企業の労働争議の際の順法闘争がおこなわれるところの契機をなすのに対し、この場合においては公企体関係等の順法闘争の直接的原因をなすものである。すなわち昭和二

三年七月のマッカーサー書簡による公務員の争議禁止措置をうけての政令二〇一号施行を大体境として、その後公企  
体職員及び公務員に対する争議行為禁止の法的規制が行われたのに対し、これら法規の規制をうける組合においては  
要求貫徹のために、争議行為によって達成せられる効果を狙いつつ、しかも組合員の権利意識と労働保護法規や安全  
衛生法規の順守による労務遂行というかたちで、平常の業務遂行に打撃を与えることを目的として、いわばそれ自体  
実力行為でありながらもなお法規に禁止された争議行為でないとの認識に立ったものであった。それは結果にお  
いては争議行為と同様の効果を志向しつつ、その方法手段においては法規どおりの正当な労務提供によるがゆえに、  
客観的、社会的には争議行為的であっても、主観的には権利行使による正常行為と主張したのである。

公企体職員、公務員の労働組合に行われる順法闘争は、いま述べたようにその直接の原因は国家法規による争議行  
為の禁止によるものであるけれども、もちろんその基底には第一の原因たる平常の業務遂行における労働保護法規と  
職場の実態との乖離が自覚されていることは否定しがたい。また他方順法闘争を誘発する直接の契機をなすものは、  
国家法規による争議禁止規定であるけれども、それは公労法一七条、国家公務員法九八条のような直接的なもののみ  
ならず、争議行為の予告を定めた規定等も順法闘争を誘発する原因と考えられ、ひいては自主的法規範たる労働協約  
中の平和条項等をもこれに含めて考えられる。従って第二の原因から生ずる順法闘争は一般民間労組の場合にも一応  
は考慮せらるべきものである。

ところで問題は、以上のようなわが国に特殊の原因によって生みだされる順法闘争の実態の正確な理解がさらに要  
求されねばならない。というのは、順法闘争という言葉それ自体の概念からして、なんらかの他の争議目的達成のた  
めの手段、戦術としての順法闘争と、業務遂行過程における法令等の不順守是正を目的として、他の目的達成手段と  
しては行使しない場合とが考えられる。順法闘争を法律的に判断する場合、この二つの態様を別個独立に考察するこ

との必要性も抽象的には一応考えられるが、われわれのみるところでは、わが国における順法闘争として労使間に問題になったものは、もっぱら前者であるといつても過言ではないようである。<sup>(一)</sup>その理由はすでに述べた順法闘争の原因の考察からも推察されるところであつて、あるいは争議禁止規定のもとで、仮装された実力行使として争議行為にかえて行われるか、または（主として民間企業の場合）より強力な争議行為に至る前段的な実力行使として行われている事実が否定できない実情だからである。もちろん順法闘争が行われる際には、一斉休暇の請求なり、時間外労働の拒否なり、または安全衛生法規の順守なりについて、労使間に交渉がもたれ要求が提示されることが多くなり、順法闘争を全体の争議行為のなかで独立させてそれ自身目的的行為たらしめる努力がなされる傾向が強くなったことは否定しがたいが、しかも全体としてみれば、現に行われてきたものは、他の争議目的を自己の側に有利に展開させるための手段に供する態度がくづされたわけではない。なによりも、本来の争議状態の終結とともに順法闘争もまた終了し、闘争前後において業務遂行の態様に変化が生じていないことが、このことを裏書きするものといえよう。

ここで順法闘争と称せられるものの具体的な行為の態様について観察しておきたい。順法闘争という用語は、このような闘争を行なった労働者側で用いはじめ、やがて各種多様な実力行使を総称して一般に言われるようになったものであるが、それらに共通する特徴は、労働者側の意識においては、労働力使用しないし業務遂行の過程において、直接間接に法規に定められたところとなり、これに違反すると認められる使用者側の業務運営の仕方に抗議し、これを是正する集団的、一斉的な行為であつて、いわゆる闘争として意識するとともに、あるいはそれ以上に、法規に定められた処の順守を要求する行為であるところから権利行使としての認識に立脚しているといえる。

順法闘争のもっとも典型的なものは、安全闘争、保安闘争等といわれるものであつて、労働基準法およびその附属法令たる安全衛生規則、その他鉱山保安法等の特別法で定められた労働条件、業務遂行のための施設の違反不備を法

規の定める範囲に限って労務を提供するものと、鉄道営業法、郵便法の関係法規等により同様に規程通りに車体検査や業務の点検等を行うものがある。前者は直接的に労働者の労働条件、安全健康に関する法規の順守を行う闘争であり、後者は主として作業方法等業務運営に関する規程の順守を行う闘争であるが、結果的には労働条件や一般公衆の安全に関係することも多い。しかし厳密に言えば、いかなる法規を対象としての順法闘争であるかは、その法律的判断の際に影響を及ぼすものと考えらるべく、労働条件と関連性がうすく使用者による従前の規程の解釈適用が明確に不当違法と認定しがたい限りにおいては、このような順法闘争は、一般の争議行為のなかで論ぜられてしかるべきであろう。ともかくこれらの安全、保安闘争は、労働者側においても順法意識、権利意識の高いものであって、闘争ではあっても争議行為以前の問題としてしばしば認識されている。

順法闘争の第二は、一斉休暇闘争である。すなわち労働基準法三九条にもとずき、組合員のうち、三割とか五割とかに当る者が、各自または組合を通して一斉に休暇を請求し年次有給休暇をとる方法である。この闘争は結果的には一部スト的な様相を示し、また場合によって予め就業規則等に定められた年次有給休暇請求様式とことなる方法で請求がなされることがあるが、しかもなお権利行使として認識されるのは、労働基準法三九条に年次有給休暇は、「労働者の請求する時季に与えなければならぬ」とされているにもかかわらず、種々の事情によって平常は休暇を与えられず、また休暇についての労働者の選択の自由が認められないことによるのである。<sup>(二)</sup>

つぎに挙げられるものに、定時出退社（庁）戦術がある。このようなかたちの順法闘争は、主として労働協約等に、出退社時刻の規定されているところを厳格に組合員に実施させ、結局始業時における業務運営の阻害の効果を来さしめるものである。この闘争も平常において協約所定以上の奉仕的労働を実質的に課せられていた不満を基礎としており、平和条項との抵触を避けることをねらった戦術といえよう。

さらに、残業拒否の闘争も順法闘争として考えられている。もっとも残業闘争のなかには、期限の到来した残業協定の更新を拒否するものと、従来協定がなく、または不備のままに慣行的に残業を行っていたのを要求貫徹の手段として拒否するものがある。八時間労働の原則が平常の企業運営においては現実に無視されているところに、このような戦術を採用する契機の存することは明らかであるが、ただこの場合は労働基準法所定の手続により特約をまっぴら設定される労働条件が前提となっている点で多少異なるところがある。

最後に、公団体職員等の組合では、時間内職場大会をもって、これは労働者の団結権にもとづく活動であるとして順法闘争の一種と主張されることがある。もちろんそのような行為は団結活動の一種であることは否定できないが、その故をもってただちに権利行使とはいいがたく、いままで挙げた順法闘争とは類型をことにするものといわざるをえない。同様な意味において順法闘争を行うに当たっての、時間内職場大会や法規順守のための職場交渉（勤務時間内）も一応切りはなして考えるべきであろう。

## 二、順法闘争の法的評価

まえに、わが国の実態においては、順法闘争は他の争議目的の要求貫徹の手段としてとられる集団的な行為であるとした。順法闘争は、その意味において他の争議手段と同様に業務の正常な運営を阻害する行為であり、その意図のもとに行われる集団的な組合の行動である。したがって社会事実的には、順法闘争は争議行為とみることから出発しなければならぬ。しかし順法闘争を法的に評価する場合、順法闘争を誘発した背景に着目したうえで、労働法七条の争議行為ではないとする強い主張が存する。<sup>(三)</sup>その論旨の基本は、法的に争議行為であるための要件のひとつとして「業務の正常な運営を阻害する」事実行為が存しなければならぬのであるが、ここにいう「正常な」とは、労働力



使用、業務運営において、関係法令が順守されている状態をさすすべきである。したがって従前の業務運営において法令に違反した労働力使用の正常ならざる状態があり、順法闘争によって「正常な」運営を来したものであるから、社会的経済的には業務の通常または平常の運営が阻害されたとしても、それは法律적으로는なお争議行為に当らないとするのである。労調法七条の「正常な」業務かどうかは、労働力使用、業務運営に関する一切の法令違反の有無によって決せられるべきだとするにある。しかし関連法令順守の有無を価値的に判断して労調法を解釈しようとするこの主張は、これのみでは単純に過ぎ承服しがたい。かりにその主張を認めるにしても、おおくの経営体において労働力使用、業務運営に関する法令違反は程度の差こそあれ多岐にわたり、その違反法規全部にわたる順法闘争を行わない限り、正常な運営は存在しないことになり、ひいては労調法七条そのものが無意味になってしまうからである。

そこですすんで、順法闘争は法律的に争議行為ではない理由としてつぎのような点が挙げられる。争議行為たるの要件の他のひとつは、「労働関係に関する主張が一致しない」で、「その主張を貫徹する」ために行われる行為であるが、順法闘争においては、労使間に「主張の不一致」は法的にはなんら存在しないというのである。存在するのは、労働基準法その他の法令違反の事実のみであり、違反の態様如何によっては罰則の適用すらうけなければならないのであって、賃金要求や解雇反対の場合等における労使間の主張の不一致はありえないとする。この点については、法令違反についてこれを労働関係における主張の不一致とみなすことには賛成できるが、現実に行われる順法闘争は、まえにみてきたように争議目的の貫徹のための手段として行われるものであるから、労使間の紛争を全体的に直視し、順法闘争をそのなかにあてはめて考えれば、「労働関係における主張の不一致」を原因として順法闘争が行われているのは明白である。だからそれ自体において目的たる順法闘争の場合には、労使間の主張の不一致という争議行為の要件をみたさないという主張は是認できらるであろう。

さらにまた順法闘争は、法令違反の事実に対する労働者の日常的な不満が、たまたまなんらかの労使間の紛争を契機として集団的に爆発した状態であり、それは大衆的な抗議であっても争議行為とは評価しがたいともいわれる。しかし法律論的には、抗議としての性格をもつものであっても業務の正常な運営を阻害する行為である限りは、争議行為といわざるをえず、順法闘争を法的に評価する直接の論拠としては薄弱である。

そこですすんで順法闘争は、その法的評価において争議行為なりやいなやを検討してみたい。すでにすこしくふれたように、すくなくとも労働基準法およびその附属法令等のいわゆる労働保護立法は、労働関係における最低限度の労働基準を定めたものであって、いやしくも労働契約や労働協約においてこれに違反することは許されず、労働力使用についての適法な最低限である。したがって現実の経営体における労使間においては、これらの法令で定められた労働基準は、いわば労働条件以前の問題であるといわなければならぬ。したがってこれらの法令に違反して違法な労働力使用がなされた場合には、これに抗議し、是正を要求し、または拒否しうることは当然である。このような国家法令によって許されない違法な業務指揮が行われた場合は、当該労働者がその業務をも停止してその是正を要求したとしても、それは争議行為に該当しないものである。また労働保護立法のみならず、自主的法規範によって設定された労働条件に違反する業務命令の不順守、是正行為も同様である。しかもこのような順法のための違法な指揮命令の排除は、それをうけた直接の労働者個人ではなしがたい現状にかんがみ、職場集団として、さらには組合自体として集団的に行ったとしても、それは労働条件の問題以前の、平常の業務運営の過程で処理さるべきことがらであり、その間において多少の業務運営における阻害状態が発生したとしても、それをもってただちに争議行為とは評価しがたい。この意味において、順法それ自体を目的とする労働組合の日常的な、そしてそれゆえに違反状態の解消まで継続する活動は、基本的には争議行為とはいいがたい。<sup>(四)</sup> もっともこの評価は後にのべる理由によってあいまいであり、

従来の業務運営に対する阻害が大きい場合には争議行為ともなりうる。ただその場合にも、使用者は争議対抗手段をとりえず、またサボタージュともことなり賃金支払義務をも免れえず、労働行政機関による争議調整の対象たりうるの結果を来すのみである。

このようにして、順法闘争は概念的にそれ自体としては、労働条件以前における問題であるにもかかわらず、それが現実にはしばしば述べてきたように、争議目的達成の手段として行われている点で、争議行為の要件としての「労働関係における主張の不一致」「その主張を貫徹することを目的として行う行為」であるといわなければならない。なお争議行為とは業務を阻害する事実行為でなければならないが、業務の正常な運営とは、使用者の労働者に対する指揮支配権能が他のものの阻害をうけずに円滑に行使されている状態をさすのであって、事実として労働者の労働力を使用者が管理し、コントロールしている状態である。この、事実としての使用者の労働力支配の状態に対して、組合が全体的または部分的に使用者の労働力支配を拒否し、労務の提供を拒否することが、業務の正常な運営を阻害する行為といわれるものである。したがって使用者の労働力支配が違法な内容を含んでいるにしても、組合がそれを看過し、あるいは黙認して、その指揮支配の事実を阻害しない限りは、争議行為はもとより存在せず、業務の正常な運営が行われているとみるべきである。

このように考えてみると、われわれがさきにその実態において捉えた順法闘争は、労働法七条の争議行為に該当するものといわざるをえない。<sup>(五)</sup> くりかえしていえば、順法闘争といわれるものは、本来日常の業務運営の場において処理されねばならず、その処理の過程において多少の業務の正常な運営の阻害があっても、そのことからただちに争議行為と法的評価すべきでないにもかかわらず、現在において行われているところの順法闘争は労働法上の争議行為としての要件を充たすものである。さきに順法闘争は特殊的、日本的性格をもつ闘争だといったが、それは二重の意味

においてである。第一に順法闘争というそれ自体としては労働条件以前の問題が争議にもちこまれる点において、第二にそれは争議目的達成の手段としてのみ行使され、争議終了とともに順法闘争もまた終結するという意味において。

以上のように順法闘争を労調法七条にいう争議行為に該当するとすれば、さらにすすんでその法的効果について考察しなければならない。まず労調法七条の制定の趣旨は、いうまでもなく争議行為についての法的な定義を規定したものであって、それは直接的には労働委員会のおこなう争議の調整の対象になりうる範囲を明らかにしたものに他ならない。順法闘争も争議行為とされた以上、その本来の争議目的が調整の対象となりうることはもちろんである。また順法闘争が争議行為である以上、使用者はそれに対抗する手段をとりうるものであるが、ストライキに対抗し、それを中止させひいては争議目的を撤回させるためには、団結破壊的、攻撃的にわたらざる限り使用者において自由な対抗手段をとりうるのに反し、順法闘争は、その内容において労働者が法令上、自主的規範上義務なき行為を行わない行為であるから、使用者においてかような順法闘争を中止させるような法的な自由はもちえないのは当然である。したがって正当な対抗手段は考えられない。

つぎに順法闘争を争議行為とすることからでてくる効果としては、それが正当な組合活動であり、したがって刑事上ならびに民事上の免責をうけるのは当然である。

さらに組合の争議目的達成のために行う団体行動は、争議行為とされることによって個々の組合員の労務提供拒否の程度に応じてそれぞれ賃金請求権を失うものとされる。いわゆるノーワーク・ノーペイは争議行為たることから生ずる法的効果において重要なものである。しかし通常の争議行為に参加したものが賃金請求権を失うのは、労働契約上の債務が存在するにもかかわらずそれを履行しなかったからである。この意味で労調法七条の争議行為であること

から、反射的に当然に賃金請求権を失う結果が生ずるものではなく、契約内容たる債務の履行をおこなったかいかの検討をまっしてはじめて確定しうるものである。ところが順法闘争によって拒否しようとする労務の内容は、法的には使用者の要求しえざるものであり、したがってまた本来労働契約の内容たる債務以外のものである。ここでは事実として従来行われてきた労務の提供を、事実として拒否したという事態が生じたのであり、その意味では争議行為ではあるけれども、個別的契約上の債務として存在しないものである。したがって契約によって生じた賃金請求権にはなんらの影響をも及ぼさないものというべきである。

もっともいままで述べてきたところは原則であって、順法闘争の対象となった法規が労働条件、労働者や民衆の安全に直接関係しないものである場合には、労働契約の内容に係わりないものであるから一般の争議行為の効果と同様に考えられる場合もある。また同様に闘争の対象たる法規の運営解釈において合理的な慣行が成立し、本来の法規は死文化していると認められる場合にもままと同じことがいえよう。ただ従前において事実上その法規が無視されてきたことをもって法規の死文化、ことなつた慣行の成立とみることはできない。法規である以上、明確な改正措置なくして一方的に死文化、失効というのは理由にとぼしい。

### 三、公 労 法 一 七 条 と 順 法 闘 争

いままでみてきたところは、一般労働法上における順法闘争の法的性格であった。順法闘争は一般民間企業の労働争議にも行われるところから、順法闘争という類型のもつ社会上、法律上の性格を検討することは十分に意味のあることと信ずる。しかし順法闘争が争議行為なりやいなや、その法的効果如何がもっとも微妙かつ深刻に問題になるは、特別労働法上争議禁止の措置をうけている状態のもとでおこなわれるものである。ここではその代表的なもの

して公労法一七条のもとにおける順法闘争の性格を結論だけふれることにしたい。

公労法（全体としてももちろんいえることであるが）一七条は、憲法二八条に労働者の団体行動権を公企体職員、公務員をも同質的に包含して保障したことのうえで、公企体等の事業の社会性、公共性、公益性にかんがみ、労使間の紛争による業務の正常な運営の阻害が、公衆の日常生活を著しく危くしひいては公衆の基本的人権が侵害をうけないように、いわば労働基本権と事業の公共性からくる国民の基本的人権の調和を目的として制定されたものである。しかし団結権等を保障する憲法の規定と、国民の「公共の福祉の増進」のためにもっぱら争議行為が禁止されていることをあわせ考えると、公労法一七条はできるかぎりもっぱら禁止される争議行為の範囲を狭く解するのが相当であるといわねばならない。しかも一七条の法益が国民の日常生活を著しく危くしないためにあるとすれば、「業務の正常な運営を阻害する一切の行為」の範囲は、できるだけ厳格に、明白かつ現存する危険が存するかどうかを基準として判断されなければならない。公労法一七条の規定する争議行為については、このように価値的に限定づけることは当然というべく、それは、労調法七条は定義規定であるのに対し、公労法一七条は労働基本権を禁止する特別立法、例外規定たるの趣旨によるものである。<sup>(六)</sup>

ところで労調法七条にいう争議行為たる順法闘争は、その内容において事実上はともあれ法的には使用者において違反の許されないことがらである。さらに闘争手段としての順法闘争により業務の運営が阻害される事実の発生した場合、使用者において法的に要求される違反事実の是正を行うならば、運営阻害の事実は消滅する。要するに公労法一七条のもとにおいては、動機はいかともあれ、国民の日常生活を危くする事態を来すような順法闘争の原因は、使用者の従前の法令違反の事実に存する。しかれば完全な十割休暇闘争というようなかたちで国民の基本権を明白かつ現実に侵害するようなものでない限り、禁止された争議行為としてではなく、違法状態を是正しうる集団的行動は公

労法の立法目的に抵触しないものである。順法闘争が事実上の労務提供拒否の集团的行動であることを理由として一七条の禁止行為に該当するとすれば、順法闘争の本質をみずして一七条の立法趣旨をまったく一方的取締りに拡大することになつてしまふ。<sup>(七)</sup>

要するに公労法一七条で禁止される争議行為は、社会的意味において争議とされ、かつまた一般労働法上争議行為とされるものうち、国民生活に対する著しい侵害を及ぼすような業務の正常な運営阻止の行為に限定さるべく、しかも団結権保障下における特別規定たることにかんがみ、契約本旨の労務提供拒否による行為を典型として考えるべきであつて、使用者に原因が存しいつにても是正がもとめられるべき事情によつて誘発される順法闘争は、基本的には含まれないと解すべきであらう。

(一) 吾妻教授も同様の觀察に立つてその法的判断を試みられる。季刊労働法一五号六六頁以下。

(二) いわゆる十割休暇闘争は、労基法三九条の事業の正常な運営確保のための使用者の時季変更権とも関連して順法闘争の枠を越えるものといえよう。

(三) 森長英三郎、労働法律旬報一四五号。松岡三郎、同上二八七号等。

(四) 吾妻、前掲七一頁。

(五) 吾妻、同旨、前掲七一頁以下。沼田教授も同様意見とも考えられる。労働法律旬報二八七号八頁。

(六) 峯村教授、コンメンタール公労法三五頁以下。沼田同旨。

(七) 公労法のもとでの団体行動に対する政府の法的見解としては「公共企業体等の職員の労働組合の争残行為について」(三三・九・二七)があり、詳しく問題にしなければならぬが、業務運営の慣行をいかに評価するかが順法斗争については意味をもつという考え方が表明されている。

(附記) 本稿は順法闘争の法的性質に関する理解の基本を示したにとどまり、とくに具体的に問題となる公労法下の順法闘争については、結論を述べるにとどまった。順法闘争の各具体的な態様についての考察は、別に予定している。紙数の関係で文献はほとんど省略した。